

## SOMMAIRE

- Vœux
- Aide au remplissage de la déclaration fiscale (TOWtel) - mission réinternalisée
- Promotions
- FedoRest
- Recommandations Code orange, la sécurité ne doit pas être une option
- Dispenses de services 2026 : 15 mai et 20 juillet 2026 (2 jours)
- Diminution du nombre de jours de maladie sans certificat médical (3>2 jours par an)
- Pensions : La rue a parlé, des avancées ont été arrachées
- Actions : 30 janvier et 12 mars 2026

Camarades,  
Chers affiliés,

Au nom de la CGSP Finances, nous vous souhaitons une nouvelle année de lutte et de solidarité. Bien que nous profitions traditionnellement de cette période pour regarder l'avenir avec espoir, nous ne pouvons occulter la réalité : 2026 s'annonce comme une année particulièrement difficile pour le Service public fédéral Finances.

La pression sur notre lieu de travail atteint un point critique. Non seulement les économies linéaires imposées précédemment sont appliquées sans relâche, mais le récent contrôle budgétaire contraint le SPF Finances à des coupes encore plus profondes.

Dans la pratique, cela se traduit par une décision drastique : les collègues qui partent à la retraite ne seront pratiquement plus remplacés. L'expertise qui quitte notre SPF n'est plus compensée, ce qui entraîne inévitablement une augmentation de la charge de travail pour ceux qui restent.

Les conséquences de cette politique ne sont nulle part aussi douloureusement visibles que lors de l'accueil de nos nouveaux collègues. Alors que l'année dernière encore, la CGSP accueillait des groupes de centaines de nouveaux arrivants enthousiastes pour les sensibiliser à l'importance du syndicat, nous n'accueillerons que 12 stagiaires par rôle linguistique lors de la prochaine session d'accueil de cette année.

Ces chiffres ne mentent pas. Ils constituent une menace directe pour le bon fonctionnement du SPF Finances et pour la qualité du service public pour lequel nous nous investissons quotidiennement.

À l'heure où le gouvernement semble miser sur un « démantèlement » de nos services, un syndicat fort est essentiel. Nous veillons à ce que la charge de travail ne devienne pas inhumaine et nous continuons à nous battre pour un SPF Finances disposant des moyens nécessaires pour mener à bien ses missions. Nous faisons entendre notre voix contre l'érosion constante de notre cadre de personnel.

En ces temps difficiles, la CGSP n'accepte plus que l'on gouverne via des règles unilatérales. C'est pourquoi nous avons officiellement exigé l'ouverture de négociations concernant un règlement de travail complet.

L'objectif est clair : il faut mettre fin à la prolifération actuelle des « FAQs » qui changent fréquemment et font rarement, voire jamais, l'objet d'une concertation préalable. Nous voulons que ce règlement lève toute ambiguïté et mette fin à certains accords d'équipe, dont les dispositions vont parfois à l'encontre de la réglementation officielle.

Nous vous remercions pour votre confiance et votre engagement constants.

Ensemble, nous sommes plus forts face à la tempête qui s'annonce.

En toute solidarité,

**Votre équipe CGSP Finances**

### **AIDE AU REMPLISSAGE DE LA DECLARATION FISCALE (TOWtel) – PAS DE RECOURS AU TRAVAIL INTERIMAIRE EN 2026**

L'aide au remplissage de la déclaration à l'impôt des personnes physiques a évolué depuis 2020 avec un système de prise de rendez-vous.

Toutefois, la diminution du personnel qui résulte de l'austérité imposée par le gouvernement est telle que le management a mis en place des “sparadraps” pour pouvoir continuer à assurer ses missions de service public.

C'est dans ce contexte que le management a motivé sa décision de recourir au travail intérimaire pour assurer la mission de prise de rendez-vous d'aide au remplissage de la déclaration fiscale.

Pour rappel, la **CGSP a remis des désaccords** sur les projets de recours au travail intérimaire tant au niveau du Comité commun pour tous les services publics qu'au niveau du Comité de secteur Finances.

Par ailleurs, la CGSP Finances n'a cessé de rappeler régulièrement au management du SPF Finances le caractère inacceptable, onéreux et inadapté de cette solution.

Récemment, une réunion a eu lieu entre les organisations syndicales représentatives et l'autorité concernant la procédure TOWtel. Le management y a fait part de sa **décision de ne plus faire appel à du personnel intérimaire à la suite de mesures administratives et techniques mises en place**.

En 2025, l'accent a été mis sur la communication numérique (eBox, ...). Un SMS a été envoyé aux contribuables qui avaient déposé, par le passé, leur déclaration à l'impôt des personnes physiques (IPP) avec l'aide du SPF Finances.

Parallèlement, des courriers ont été envoyés pour inciter les citoyens à rentrer leur déclaration fiscale en ligne et 57 % des citoyens ont reçu une proposition de déclaration simplifiée (PDS). L'accent a également été mis sur le dépôt numérique (MyMinfin). Par ailleurs, de nombreuses données sont déjà pré-remplies et des assistants (*wizards*) aident à déterminer les codes et les montants corrects, afin de réduire le nombre de rectifications et de réclamations à traiter.

Le SPF Finances a également mis en avant le "self-service" via le site internet, ne nécessitant aucune intervention d'un agent pour prendre rendez-vous. La possibilité d'obtenir un rendez-vous au bureau pour les personnes techniquement moins averties ou ne disposant pas du matériel nécessaire est maintenue. La CGSP a rappelé à plusieurs reprises à l'autorité l'importance de continuer à assumer cette mission.

En 2026, l'intention est de poursuivre cette stratégie et de renforcer davantage la numérisation (deux types de courriers, plus faciles à comprendre, seront envoyés et un courrier plus strict sera adressé aux non-déposants).

L'autorité estime que le nombre de membres de personnel qui sera nécessaire en 2026 sera nettement moindre que pour les années précédentes. Comme 53 collègues se sont par ailleurs portés volontaires pour participer à cette mission, elle a **décidé de réinternaliser cette mission**.

**La CGSP Finances approuve cette décision mais a bien mis le management en garde par rapport aux conditions de travail du personnel concerné.**

Les permanences dans les communes sont maintenues, mais l'objectif reste de convaincre le contribuable d'utiliser le self-service.

Comme le SPF Finances veut développer le mandat "déclaration d'impôt citoyen", la CGSP a immédiatement réagi en exigeant une communication claire envers le personnel afin d'éviter tout problème déontologique. L'autorité s'y est engagée.

Enfin, lors de cette réunion, l'autorité a reconnu que le recours au travail intérimaire était coûteux et que le personnel du SPF Finances connaît l'organisation (fiscalité) et disposent déjà des outils nécessaires (ce que la CGSP n'a cessé de répéter...).

## PROMOTIONS

Alors que la précédente procédure de promotions vers des postes A3, A4 et A5 (vague 13) n'était pas encore clôturée, l'autorité a décidé de publier une nouvelle procédure de mise en compétition pour la classe A3 au Moniteur Belge du 1<sup>er</sup> octobre 2025 (vague 14).

Cette nouvelle procédure de promotions a été profondément revue pour la rendre plus fluide, plus claire et accélérer le processus (ce que l'on peut saluer, vu les lenteurs de la précédente vague).

### **Mais plus vite, ne veut pas toujours dire mieux !**

La CGSP reste en effet dubitative sur l'objectivité d'un classement des futurs lauréats dans le cadre de certaines promotions qui ne reposent **que** sur des exigences d'expériences et sur un entretien, sans aucune évaluation des compétences techniques.

En outre, aucune mesure ne semble avoir été prise afin de prendre en compte les résultats des lauréats de la précédente vague 13, ni sur la situation de collègues titulaires de certains brevets. Ces agents se sont dès lors trouvés dans une situation d'incertitude lors de la publication du 1<sup>er</sup> octobre 2025.

Enfin, si la nouvelle procédure de promotion repose sur une modification du statut des agents de l'Etat par l'arrêté royal du 29 mars 2024 portant des mesures relatives à la sélection et au statut des agents de l'Etat, il ne semble pas que l'arrêté royal fixant le règlement organique du SPF Finances fut adapté en conséquence.

La CGSP reste attentive à ce dossier !

## FEDOREST

La CGSP continue de suivre de près la situation du personnel de FedoRest. La prochaine réunion de concertation est prévue le 5 février 2026. Si vous avez des questions ou remarques à relayer n'hésitez pas à nous les transmettre.

## **RECOMMANDATIONS CODE ORANGE - LA SECURITE NE DOIT PAS ETRE UNE OPTION**

Que ce soit pour la santé ou la météo, la sécurité ne doit pas être une option !

Le début de l'année 2026 nous a immédiatement confrontés à la réalité : le « Code orange » n'est pas qu'un simple code couleur, c'est une alerte qui recommande une action rapide, concrète et

uniforme. Qu'il s'agisse d'un pic d'infections respiratoires ou de conditions météorologiques dangereuses, la sécurité du personnel doit toujours être la priorité absolue.

La CGSP constate avec déception que le management n'en a pas tenu compte.

➤ Infections respiratoires : où est passée la réaction ?

Le 15 janvier 2026, le *Risk Management Group* (RMG) a officiellement déclenché le Code orange pour les infections respiratoires. Alors que d'autres administrations ont réagi immédiatement — en rappelant les mesures d'hygiène et en accordant des jours de télétravail supplémentaires pour briser les chaînes de contamination — le silence a été assourdissant au sein du SPF Finances.

La CGSP demande que le personnel soit systématiquement et immédiatement informé des mesures à prendre dès que le RMG déclenche un code orange ou rouge. La prévention n'est pas une faveur, c'est un droit.

➤ Calvaire hivernal : la sécurité avant la présence physique

Le verglas et la neige des 6 et 7 janvier ont révélé une autre faille. L'IRM avait annoncé un Code orange, les routes étaient de véritables patinoires, et pourtant, l'incertitude régnait. De nombreux collègues ont été contraints de prendre la route, se retrouvant parfois dans des situations dangereuses.

Ce qui indigne la CGSP, c'est l'arbitraire. Actuellement, l'approche varie d'un service à l'autre, selon le bon vouloir du chef de service. C'est inacceptable.

**La position de la CGSP : de la clarté contre l'arbitraire**

Pour la CGSP, les choses sont simples : un code orange (IRM ou RMG) doit entraîner une adaptation des modalités de travail (examens, réunions d'équipe, télétravail, ...) au niveau de tout le SPF Finances. Nous voulons la fin de l'arbitraire entre les services et l'instauration d'instructions claires qui protègent les agents avant que l'incident ne survienne.

**Nous porterons ces revendications avec détermination à l'ordre du jour de la concertation de février.**

## DISPENSES DE SERVICE 2026 : 15 MAI ET 20 JUILLET 2026 (2 jours)

La circulaire n° 760 du 1<sup>er</sup> décembre 2026 relative aux dispenses de service accordées en 2026 au personnel des services de la fonction publique administrative fédérale les accorde pour le vendredi 15 mai 2026 et le lundi 20 juillet 2026.

La circulaire précise que le membre du personnel absent l'un de ces jours de dispense de service pour un autre motif, par exemple temps partiel, congé pour motif impérieux, congé de maladie, ne peut pas bénéficier d'un jour de compensation.

Par contre, le membre du personnel qui, en raison de la nature de sa mission, doit être présent dans son service l'un de ces jours de dispense bénéficiera de celle-ci ultérieurement, à une date plus appropriée, aux mêmes conditions que le congé annuel de vacances.

Pour les dispenses à partir de 2027, le gouvernement a soumis un projet de texte qui automatisera le nombre de dispenses de service mais en le limitant à maximum 2 jours par an (1 jour fixe et 1 jour flottant (le lundi précédent un jour férié coïncidant avec un mardi ou le vendredi suivant un jour férié coïncidant avec un jeudi)).

La CGSP a remis un **désaccord** dans la mesure où selon le texte, tel que soumis à la négociation, le nombre de jours de dispense ne pourra plus jamais dépasser deux jours, et que la fixation du 2<sup>ème</sup> (le « flottant ») pourrait ne pas faire l'objet d'une négociation (imposé de fait par l'autorité).

## DIMINUTION DU NOMBRE DE JOURS D'ABSENCE MALADIE SANS CERTIFICAT MEDICAL (3 > 2 jours par an)

Le Conseil des ministres du 19 décembre 2025 a approuvé un arrêté royal qui modifie celui du 19 novembre 1998 relatif aux congés et aux absences accordés aux membres du personnel des administrations de l'Etat.

Le projet prévoit que le nombre maximal de fois où l'on peut s'absenter un jour pour cause de maladie sans certificat passe de 3 à 2 fois par an à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

Le texte n'a pas encore été publié. Pour la CGSP cette mesure ne peut pas être effective avant sa publication au Moniteur belge.

Il s'agit d'un choix politique qui figure dans l'accord du gouvernement. Cette décision ne repose sur **aucune justification objective**.

Au contraire, dans le rapport de Medex intitulé « Absentéisme pour maladie chez les fonctionnaires fédéraux - 2024 » il est indiqué que « *Le nombre d'absences d'un jour a continué d'augmenter en 2024, mais la proportion d'absences sans certificat médical a légèrement diminué par rapport à 2023* » (diminution de 1,8%).

De plus, 99% de l'ensemble des absences qui ont été contrôlées ont été déclarées justifiées !

Pour la CGSP, il s'agit d'une **nouvelle attaque du gouvernement fédéral à l'encontre des fonctionnaires fédéraux, et donc du personnel du SPF Finances.**

### **PENSIONS : LA RUE A PARLÉ, DES AVANCÉES ONT ÉTÉ ARRACHÉES**

Le vendredi 12 décembre 2025, le Conseil des ministres a validé en seconde lecture le projet de loi sur la réforme des pensions.

Ce texte n'est **pas encore voté au Parlement**, mais a été transmis pour obtenir l'avis (non contraignant) du Conseil d'État (section législation). Sur base de cet avis du Conseil d'Etat, le Conseil des Ministres adaptera (ou non) sa copie avant de le transmettre au Parlement. Ce texte sera alors discuté et voté en commission parlementaire pour, finalement, être soumis au vote en séance plénière.

La date d'entrée en vigueur de plusieurs mesures initialement prévue au 01/01/2026 est reportée.

La CGSP a consacré 15 pages de son FLASH INFO FINANCES du mois d'octobre aux mesures publiées et projetées par le gouvernement Arizona en matière de pensions et de nombreuses assemblées générales ont été organisées afin de vous informer sur ces différentes mesures qui visent à faire travailler les gens **plus longtemps** pour une **pension moindre**.

Vous avez été très nombreux à vous mobiliser **contre cette réforme injuste** et grâce à cette pression syndicale, le gouvernement a dû revoir sa copie sur trois aspects qui auraient exclu de nombreux travailleurs de l'accès à la pension anticipée.

#### **Les avancées**

##### **1. La comptabilisation de la première année (104 jours)**

- **Le projet initial** : Le gouvernement voulait imposer 156 jours de travail (6 mois équivalent temps plein) dès la première année de travail pour valider l'année.
- **Le danger** : Cela aurait pénalisé toutes celles et ceux qui ont commencé à travailler après le 1<sup>er</sup> septembre (en particulier, les jeunes diplômés). L'année ne comptait que si le travail avait débuté au plus tard le 1er juillet.
- **L'avancée** : La première année de carrière sera validée à partir de **104 jours** de travail (4 mois équivalent temps plein).
- **Attention** : Pour toutes les années suivantes, la barre reste fixée à 156 jours de travail.

##### **2. L'assimilation (maladie & soins)**

C'était un des points le plus scandaleux : considérer la maladie comme un "choix" de carrière.

- **Les avancées :**
  - Les périodes de maladie seront entièrement prises en compte pour éviter le malus-pension,

- Le congé de maternité (en ce compris le congé de maternité converti ; l'écartement du travail préventif pour des raisons de santé et le congé d'allaitement) sera également pris en compte pour la nouvelle pension anticipée (départ anticipé à 60 ans avec 42 ans de carrière comptant 234 jours de travail effectif).

### 3. Le "pot de 5 jours"

Pour atténuer la rigueur des 156 jours, un mécanisme de "rachat automatique" est créé afin de ne pas pénaliser le travailleur qui n'atteindrait pas, de peu, les 156 jours. Ce « pot » est cependant limité à 5 jours **sur l'ensemble de la carrière**.

**Remarque :** Ces 5 jours de réserve ne sont pas pris en compte dans le calcul des 7 020 jours travaillés requis sur l'ensemble de la carrière pour éviter le malus et ne sont pas pris en compte dans le calcul du montant de la pension.

### Ce qui reste inacceptable

Au-delà des correctifs techniques ci-dessus, **la philosophie de la réforme projetée reste intacte**. Le gouvernement maintient une logique purement idéologique qui vise à faire travailler les gens plus longtemps pour une pension moindre.

#### 1. Le malus-pension, une double peine

Le gouvernement maintient l'instauration d'un malus. Si le bonus est hypothétique pour beaucoup, le malus est une certitude pour de nombreux travailleurs qui, bien que dans les conditions d'un départ anticipé, ne rempliraient pas la double condition :

- 1) Avoir une carrière de **35 années** comportant chacune au moins **156 jours** de travail effectif ;
- 2) **ET** totaliser **7 020 jours** de travail effectif sur l'ensemble de la carrière.

Il est important de rappeler que le malus est une **sanction à vie qui réduit fortement les montants de pension**. Le malus ne disparaît pas lorsque le pensionné atteint l'âge de la pension légale.

**Analyse :** C'est une attaque directe contre les temps-partiels (majoritairement des femmes) et les travailleurs des secteurs pénibles ou précaires.

**Remarque :** Pour des raisons techniques, l'entrée en vigueur de ce malus ne serait effective, si la réforme est votée, que le 01/01/2027.

#### 2. Suppression de la péréquation des pensions des fonctionnaires

C'est la fin du lien entre le traitement des actifs et la pension des retraités de la fonction publique.

• **Conséquences :** Les pensions ne suivront plus l'évolution des barèmes des agents en activité. À terme, cela organise l'appauvrissement relatif des pensionnés du service public par rapport au coût de la vie.

A noter que cette mesure s'ajoute au report de l'indexation des pensions et aux mesures qui visent à limiter celle-ci (plafonnement). Et d'autres mesures (relatives à l'index) sont en négociation actuellement (pour les pensions légales à partir de 2.000€ brut).

### 3. Allongement de la période du traitement de référence (vers 45 années)

Le calcul du montant de la pension (pour les statutaires) ne se fera plus sur base de la moyenne des 10 dernières années (règle générale) mais, à partir de 2027, sur une période plus longue qui dépendra de l'année de naissance (cohorte d'âge). L'objectif est, à terme, de calculer le traitement de référence sur l'ensemble de la carrière.

- **Impact** : Cela va "noyer" les bonnes années de fin de carrière avec les années de début de carrière où les traitements étaient plus bas.

### 4. Suppression des tantièmes préférentiels

Alors même que les tantièmes sont considérés comme une reconnaissance de la pénibilité de certaines fonctions, le ministre des Pensions supprime ceux-ci sans mettre en place le moindre mécanisme permettant de prendre en compte la pénibilité ! Il conserve cependant un coefficient de revalorisation pour certaines fonctions.

### 5. Fin de la pension pour inaptitude physique (pension médicale)

Le statut de "pensionné pour inaptitude" (lorsqu'un agent statutaire ne peut plus exercer ses fonctions pour raisons médicales) est supprimé.

- **Conséquences** : Les agents déclarés inaptes perdront leur nomination et seront renvoyés vers des régimes de maladie/invalidité, souvent moins protecteurs et plus précaires que le statut de pensionné définitif.

### 6. Attaque sur les congés préalables à la pension

Les régimes instituant des congés préalables à la pension ou de disponibilité préalable à la pension de retraite (DPPR dans l'enseignement) sont également visés (limitation à deux ans **calendrier**), réduisant les possibilités de fin de carrière aménagée.

### 7. Comptabilisation d'une année de carrière (année autre que la première année de travail)

Hormis pour la première année, il faudra compter **156 jours pour valoriser une année de carrière pour l'ouverture du droit à une pension anticipée** (cette mesure pénalise encore une fois les agents qui ont travaillé à temps partiel, et donc majoritairement des femmes) !

#### Conclusions

La seconde lecture du projet confirme que **le gouvernement cède uniquement là où le rapport de force est trop grand** (malades, première année), mais qu'il maintient le cap de l'austérité sur tout le reste.

Le "malus", la condition des "156 jours" et les attaques contre les pensions des travailleurs des services publics, notamment, restent des éléments inacceptables.

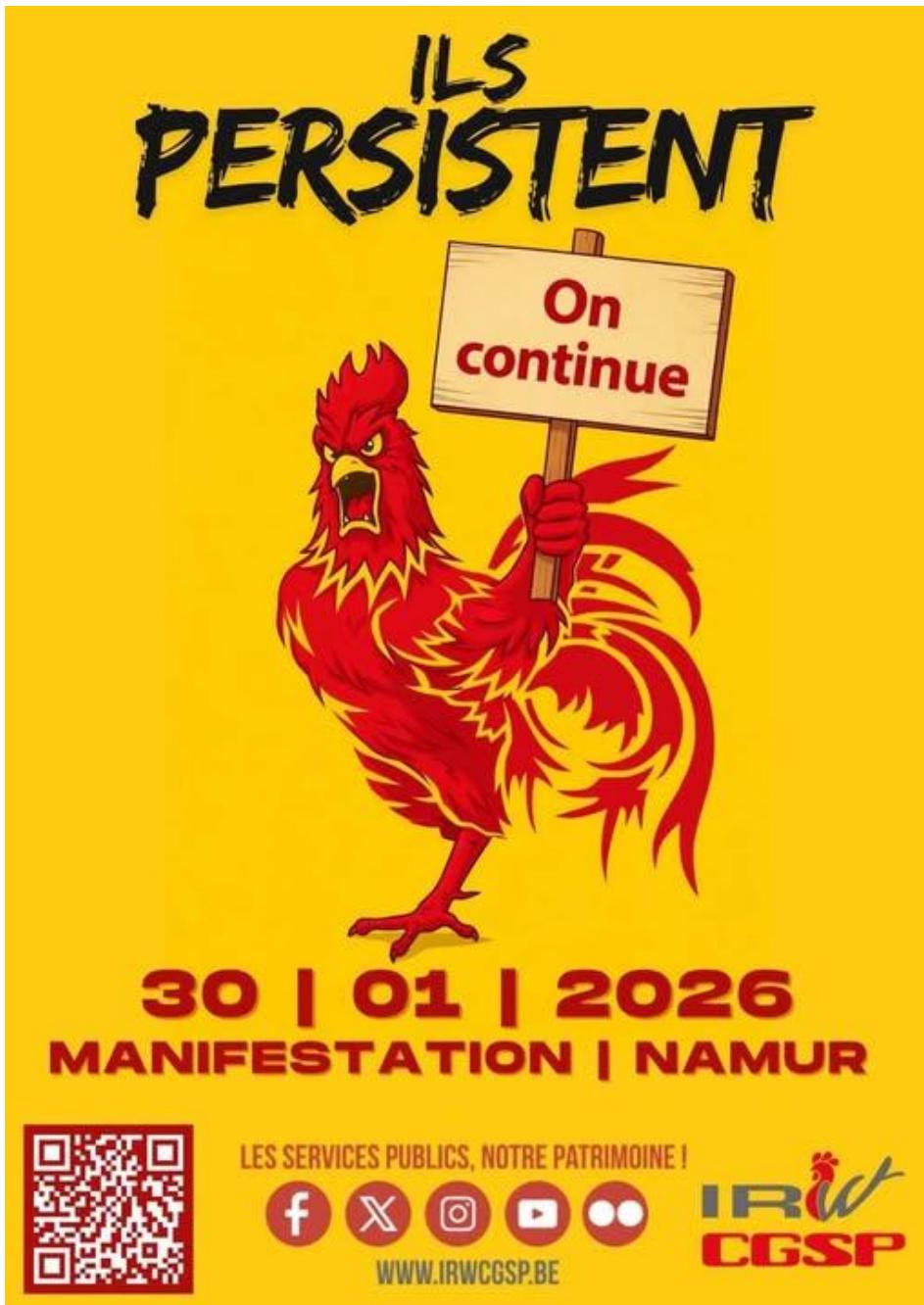
**La mobilisation continue, Camarades !**

**ACTIONS**

**Les actions continuent.**

Il est important de continuer à faire entendre notre mécontentement.

JANVIER





**VENDREDI 30.01.2026 :**  
**9H GARE BRUXELLES-CENTRALE : RASSEMBLEMENT, PUIS**  
**CÉRÉMONIE FUNÈBRE POUR LE CENTENAIRE DES CHEMINS DE FER**  
**TOUS ENSEMBLE, NOUS POUVONS GAGNER !**

FEVRIER

Actions provinciales FGTB > voir site de votre régionale FGTB.

MARS



**Le 12 mars 2026, la résistance contre la casse sociale menée par le gouvernement de l'Arizona se poursuivra avec une grande manifestation nationale à Bruxelles.**

L'automne 2025 a été chaud. Les trois syndicats, avec l'ensemble de la société civile, ont rassemblé 140 000 personnes à Bruxelles pour une manifestation historique en octobre. Le mois de novembre a été marqué par une action et une **grève de quatre jours** tout aussi historiques, également menées par un front commun syndical.

Le mécontentement face à la politique de démolition socio-économique du gouvernement de l'Arizona reste vif, et le premier trimestre 2026 s'annonce également marqué par des protestations sociales.

✗ contre les coupes dans les pensions et le malus Jambon  
✗ contre la chasse aux demandeurs d'emploi et aux malades  
✗ contre le saut d'index 'light', une attaque directe contre votre pouvoir d'achat

pour de bonnes conditions de travail, davantage de pouvoir d'achat et la concertation sociale  
 des pensions dignes pour toutes et tous  
 une contribution fiscale équitable de la part des épaules les plus larges

**Nous en avons plus qu'assez de cette politique de l'Arizona. Il existe des alternatives justes. Rendez-vous le 12 mars 2026 à Bruxelles pour une manifestation nationale. Les informations pratiques suivront.**

D'autres questions ?

Contactez l'équipe Finances de la CGSP AMiO Finances  
[finances.AMiO@cgspacod.be](mailto:finances.AMiO@cgspacod.be)

## CONTACTS

### BRUXELLES

Olivier VAN GOMPEN 0477/35 79 69  
[van\\_gompen@hotmail.com](mailto:van_gompen@hotmail.com)

### CENTRE

Eddy TAMISET 0476/60 13 15  
[eddy.tamiset@cgspacod.be](mailto:eddy.tamiset@cgspacod.be)

### CHARLEROI

Fabrizio RASPINI 0476/65 23 71  
[fabrizio.raspin@minfin.fed.be](mailto:fabrizio.raspin@minfin.fed.be)

### WALLONIE PICARDE

Katty GOBERT 0499/91 79.39  
[katty.gobert@minfin.fed.be](mailto:katty.gobert@minfin.fed.be)

### HUY

Patrick MASSIAS 0494/24 99 56  
[patrick.massias@minfin.fed.be](mailto:patrick.massias@minfin.fed.be)

### LIEGE

Agnès PIEYNS 0496/03 31 35  
[agnes.pieyns@minfin.fed.be](mailto:agnes.pieyns@minfin.fed.be)

### LUXEMBOURG

Laurence MAZZOCO 0495/28 93 69  
[laurence.mazzocco@minfin.fed.be](mailto:laurence.mazzocco@minfin.fed.be)

### MONS

Bérangère MAHIA 0497/55 36 48  
[berangere.mahia@minfin.fed.be](mailto:berangere.mahia@minfin.fed.be)

### NAMUR

Chris Van DEFAUX 0471/26 43 06  
[chris Van.defaux@minfin.fed.be](mailto:chris Van.defaux@minfin.fed.be)

### VERVIERS

Michèle CHAINEUX 0496/75 92 04  
[michele.chaineux@minfin.fed.be](mailto:michele.chaineux@minfin.fed.be)

### WELKENRAEDT

Laurie VAN ISACKER 0474/87 27 53  
[laurie.vanisacker@cgsp.be](mailto:laurie.vanisacker@cgsp.be)

*N'oubliez pas, pour vos envois de courriels, la mention « SYND » en objet.*

#### Traitement de vos données personnelles

Déclaration de confidentialité consultable sur <https://www.cgsp.be/politique-de-confidentialite/>

Adresse où écrire si vous ne consentez plus à l'utilisation . de vos données : C G S P A l'attention du Président - Place Fontainas 9-11 1000 Bruxelles Ou [info@cgsp.be](mailto:info@cgsp.be)

Éditeur responsable : JF LEMAIKE, Secrétaire fédéral CGSP AMiO, Place Fontainas 9-11, 1000 Bruxelles